

## Parité femmes / hommes chez les chercheurs à l'INRIA

### Propositions d'actions (du GT) de la CE, 2009-2011

Implémenter chaque année plusieurs actions positives concrètes en faveur de la parité F/ H. Celles qui sont soulignées nous semblent prioritaires.

#### Moyens

- Mise en place de crèches d'entreprises<sup>1</sup> et de solutions de garde d'enfants pour le personnel, que ce soit en situations d'urgence, ou pour permettre la participation des parents à des conférences ou des réunions de travail.
- Aide individuelle à la reprise après congés (maternité, en particulier) ou absences de longue durée :
  - (i) budgétaire, qui permettrait de financer stages, invitations, missions, pour soutenir le retour, aider à relancer les projets,
  - (ii) soutien / accompagnement par un/-e tut/-eur/-rice scientifique.
- Possibilité de travail à domicile.
- Créer une Mission Parité à l'INRIA, en lien avec les correspondants parité de l'INRIA et revaloriser le rôle de ces derniers.
- Rajouter aux divers indicateurs, bilans, rapports, des chiffres plus précis sur la proportion de femmes (dans les EPI, REPI, porteuses de projets ANR, européens, ..., organisatrices de conférences) ; être vigileant à la formulation des offres d'emplois (chercheur/-e/s).

#### Recrutements, promotions, jurys

- Vigilance systématique des jurys sur ces questions de parité.
- Composition des jurys, et des différentes instances et de la direction : rendre systématique la proportion "paritaire" d'1/3 minimum par genre (en attendant les 1/2) ?
- Encourager les candidatures des femmes.
- Pondérer les critères de promotion et de recrutement<sup>2</sup> lors des concours et promotions :
  - (i) le poids du critère "manager" apparaît plus pénalisant pour les femmes,
  - (ii) les exigences de mobilité géographique sont particulièrement lourdes pour les jeunes parents.

---

<sup>1</sup>Il en existe une à Nancy.

<sup>2</sup>En 2010, une rubrique (optionnelle) concernant la situation personnelle ou familiale particulière, susceptible d'induire un ralentissement significatif de l'activité professionnelle (comme les congés maternité ou parentaux), a été ajoutée dans les dossiers de candidatures.

## **Accès aux responsabilités**

- Encourager la prise de responsabilités des femmes. Solliciter explicitement les candidatures féminines.
- Prendre en compte des considérations de genre dans la nomination des instances de direction<sup>3</sup>.

## **Réflexion, éducation, communication**

Dans le cadre d'une Mission parité, le cas échéant.

- Favoriser les actions de diffusion auprès des jeunes, des jeunes femmes en particulier<sup>4</sup>.
- Vigilance des personnels, discuter de la question de la parité femmes – hommes, veiller à la perception qu'en ont les hommes et les femmes.
- Inciter les pères aussi à prendre des congés parentaux.
- Compatibilité de l'investissement professionnel important avec la vie privée ou de famille (F / H) ? Et avec le salaire ?

Annexe (janvier 2011) au document 2009 :

<http://www-sop.inria.fr/members/Juliette.Lebmond/Parite/doc.pdf>

## **Composition du Groupe de Travail de la CE, 2009-2011**

CE : Marianne Akian (Saclay), Elsa Angelini (I. Telecom), Guillaume Hanrot (Grenoble), Nicolas Holzschuch (Grenoble), Juliette Leblond<sup>5</sup> (Sophia), Wendy Mackay (Saclay), Cordelia Schmid (Grenoble), Anne Siegel (Rennes),

avec les correspondant(e)s parité : Isabelle Herlin (Rocq.), Stephan Mena (DRH, Rocq.),

et la participation de : Jean-Daniel Boissonnat (Sophia), Ilaria Castellani (Sophia), Pascale Charpin (Rocq.), Laurence Duchien (Lille), Christine Eisenbeis (Saclay).

---

<sup>3</sup>Au sein desquelles la répartition F/H a changé, avec la nomination de trois femmes DCRI en 2010 !

<sup>4</sup>L'Institut pourrait notamment soutenir en 2011 le Forum des Jeunes Mathématicien/-ne/s dans sa nouvelle formule ; plusieurs scientifiques de l'INRIA ont participé à la session 2010 (CIRM, Luminy, novembre), en tant que membres du Comité Scientifique ou oratrices.

<sup>5</sup>Correspondante : Juliette.Lebmond@inria.fr